

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering di sebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). PT.Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan pengiriman barang, dokumen, uang, dan kegiatan pelayanan lainnya yang berusaha memenuhi kebutuhan konsumen pada umumnya. Guna memenuhi kebutuhan tersebut PT. Pos Indonesia (Persero) harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang serupa.

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan permasalahan pada bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu dalam program pemberian kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) atau di sebut juga dengan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan ini merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya diluar upah, gaji dan insentif yang terdiri dari berbagai kompensasi pelengkap seperti tunjangan, fasilitas-fasilitas maupun pelayanan.

Usaha dalam mempertahankan dan meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan adanya program pemberian kompensasi tidak langsung dimana karyawan selalu menginginkan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Jika hal ini sudah terpenuhi maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih berprestasi. Adanya ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan masalah-masalah yang mungkin akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya.

Pemberian kompensasi pada setiap perusahaan tidak sama, baik macam dan komponennya maupun jumlahnya. Semua itu tergantung pada kemampuan, kebijaksanaan dan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dirasakan oleh bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dimana prestasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal disebabkan masih adanya permasalahan yang menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan, salah satunya yaitu dalam hal pemberian kompensasi tidak langsung yang masih harus diperbaiki untuk bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan, antara lain:

Tabel 1.1
Observasi Awal Penilaian Kompensasi Tidak Langsung pada Bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung

Aspek Penilaian	Jumlah	Respon Baik	Jumlah	Respon Kurang	Keterangan
Program-Program Pelayanan Karyawan	4	40%	6	60%	Kurang baik

Sumber: Bagian SDM dan Umum

Berdasarkan fenomena diatas, penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya pemberian kompensasi tidak langsung yaitu dalam hal pemberian program pelayanan kepada karyawan. Pemberian kompensasi tidak langsung untuk karyawan diharapkan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari masa ke masa, sedangkan bagi organisasi keuntungan yang diharapkan adalah terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang dapat mencapai prestasi kerja tinggi serta pemanfaatannya dapat dioptimalkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Fenomena yang terjadi terkait dengan belum optimalnya prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan terlihat dari masih adanya gejala-gejala seperti:

1. Tingkat ketelitian kerja para karyawan masih rendah, hal ini terbukti dengan adanya beberapa kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam pengerjaan laporan bulanan seperti kesalahan pengetikan dalam memasukkan data.
2. Masih adanya karyawan yang kurang mematuhi jam kerja dan masih kurangnya kuantitas karyawan.
3. Masih ada penyelesaian pekerjaan yang mengalami keterlambatan dari target waktu yang telah ditetapkan dilihat dari segi riwayat pendidikan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	S-2	13

2	S-1	18
3	Diploma	-
4	SLTA/ sederajat	19
5	SLTP/ sederajat	5
Jumlah		55

Sumber: Bagian SDM dan umum

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa masih adanya karyawan pada bagian SDM dan umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berpendidikan rendah. Hal ini dirasa dapat menghambat peningkatan prestasi kerja dan akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Karena realita tersebut penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan akan dituangkan dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan bahwa permasalahan yang terjadi adalah masih kurangnya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. hal ini disebabkan oleh beberapa hambatan, antara lain:

1. Pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang salah satunya adalah pemberian kompensasi tidak langsung.
2. Kemampuan kerja sumber daya manusia yang masih kurang memadai.

3. Kurangnya kesadaran dalam hal tanggungjawab pada setiap individu karyawan.
4. Kurangnya motivasi, kreatifitas, disiplin, dan profesionalisme sehingga mempengaruhi kualitas pembinaan, pengembangan karyawan pada bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi tidak langsung tentang pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan legal terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi tidak langsung tentang pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan legal terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

- a. Memberikan masukan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Negara khususnya teori tentang kompensasi tidak langsung dan prestasi kerja karyawan.
- b. Memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat kepada mahasiswa dan penulis lainnya yang ingin meneliti tentang kompensasi tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Memberikan saran dan rekomendasi yang berguna bagi instansi dalam meningkatkan pemberian kompensasi tidak langsung karena berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Memberikan masukan kepada bagian SDM dan Umum Kantor Pusat PT.Pos Indonesia, dalam rangka meningkatkan pemberian kompensasi tidak langsung.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah teori atau dalil serta pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya dan digunakan sebagai pedoman penelitian. Sebelum membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai terlebih dahulu kita perlu mengetahui definisi serta hal-hal yang berhubungan dengan kedua variabel tersebut.

Pemberian kompensasi tidak langsung atau yang disebut juga dengan pemberian kesejahteraan, merupakan salah satu fungsi operasional dari lingkup pemeliharaan sumber daya manusia untuk menjaga, menumbuhkan kemauan kerja karyawan dalam perusahaan.

Pengertian kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) menurut Handoko (2001:325) adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (1997:33) yang disebut dengan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation, benefit dan service atau kesejahteraan pegawai*) adalah:

Kompensasi tambahan (*finansial atau nonfinansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olah raga, darmawisata dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap itu adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. Pemberian kompensasi biasanya berupa penyediaan program kesejahteraan karyawan yang berupa fasilitas-fasilitas serta tunjangan-tunjangan yang tidak langsung dihubungkan dengan prestasi kerja. Kompensasi tidak langsung ini diberikan dengan tujuan untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang.

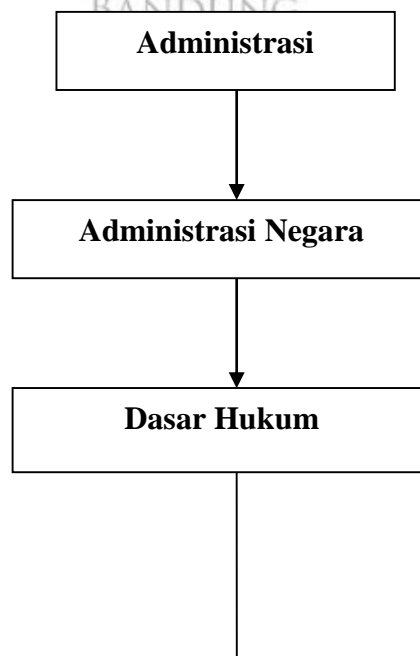
Selanjutnya, penulis akan mengemukakan pengertian prestasi kerja menurut Agus Dharma (2003:1): “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:94) yaitu: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang atas kecakapan, pengalaman dan ketangguhan serta waktu”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil pencapaian kerja seorang karyawan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dia miliki pada suatu organisasi atau pemerintahan.

Definisi diatas dapat diartikan bahwa prestasi kerja adalah apa yang dikerjakan dan dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap organisasi atau pemerintahan berdasarkan tugas dan kewajibannya. kerangka penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran





G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012:64) adalah Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan acuan kerangka pemikiran di atas maka untuk hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H1 : Kompensasi tidak langsung tentang pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan legal

berpengaruh terhadap prestasi kerja pada bagian SDM dan Umum Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H0 : Kompensasi tidak langsung tentang pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, program-program pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang ditetapkan legal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada bagian SDM dan Umum Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG